

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA POLITEKNIK TEKNOLOGI
KIMIA INDUSTRI MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama : ULFA DWI ANGGRIANI
NPM : 1505160096
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 19 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **ULFA DWI ANGGRANI**
NPM : **1505160096**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA POLITEKNIK TEKNOLOGI KIMIA INDUSTRI (PTKI) MEDAN**

Dinyatakan : **(B)** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji


Penguji I


(NEL ARIANTY, SE, MM)

Penguji II


(SATRIA MIRSYA, SE, M.Si)

Pembimbing


(RINI ASTUTI, SE, MM)

Panitia Ujian

Ketua


(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris




(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : ULFA DWI ANGGRIANI

NPM : 1505160096

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA POLITEKNIK TEKNOLOGI
KIMIA INDUSTRI (PTKI) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi

Medan, Maret 2019

Pembimbing


RINI ASTUTI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


H. JANURI, SE, M.M, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Ufa Dwi Anggrani*
NPM : *1505160096*
Konsentrasi : *Manajemen Sumber Daya Manusia*
Fakultas : *Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)*
Perguruan Tinggi : *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 14. *Agustus* 2019.
Pembuat Pernyataan



Ufa Dwi Anggrani


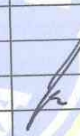

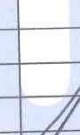
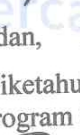
NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ULFA DWI ANGGRIANI
N.P.M : 1505160096
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA POLITEKNIK TEKNOLOGI KIMIA INDUSTRI (PTKI) MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
14/2 - 19	Jelaskan Deskripsi Karakteristik Responden		
17/2 - 19	Jelaskan asumsi statistik		
20/2 - 19	Jelaskan pembatasan untuk uji persial & jumlah		
6/3 - 19	Kemampuan & format - Abstrak - Daftar Isi - Lampiran		
9/3 - 19	Acc sidang meja hijau		

Pembimbing Proposal

(RINI ASTUTI S.E., M.M.)

Medan, Maret 2019

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

ABSTRAK

Ulfa Dwi Anggriani NPM 1505160096. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan sebanyak 97 orang sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 97 orang dengan menggunakan Teknik *quota sampling*. Teknik *sampling quota* adalah teknik pengambilan sampel dengan cara menetapkan jumlah tertentu sebagai target yang harus dipenuhi dalam pengambilan sampel dari populasi (khususnya yang tidak terhitung atau tidak jelas), kemudian dengan patokan jumlah tersebut peneliti mengambil sampel secara sembarang asal memenuhi persyaratan sebagai sampel dari populasi tersebut. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens)* versi 22.00.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara Parsial Beban Kerjaberpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 2,645 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,985 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. sedangkan Motivasi ada pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, diperoleh t_{hitung} sebesar 2,700 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,985 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.. Secara Simultan Beban Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, didapat F_{hitung} sebesar 12,329 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,09. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima..

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Beban Kerja, Motivasi

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas EkonomidanBisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana ManajemenUniversitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh BebanKerjadanMotivasiTerhadapKinerjaPegawai Pada Politeknik Teknologi Kimia Industri(PTKI) Medan”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing,dan mengarahkan selama penyusunan Proposal. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa Ayahanda Iskandar dan Ibunda Mahyana tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, SE. M.Si selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Rini Astuti S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan Proposal.
9. Bapak Hazmanan Khoir Pasaribu, S.E., Mba selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan

waktunya untuk membimbing peneliti selama berada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Proposal ini.
11. Abang Ridhoda dan Adik Tersayang Difa yang telah memberikan bantuan materi dan moril dalam lingkup keluarga, sehingga selesai Proposal ini.
12. Kepada sahabat-sahabat saya Shafira Nabila, Mauliza Widya Fani, Liza Wilda, Ade, dan Elvi yang turut membantu dalam menyelesaikan Proposal di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
13. Kepada teman-teman peneliti yang ada di kelas H Manajemen Malam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2015.
14. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhirnya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada peneliti dari berbagai pihak selama ini, maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan

sebagaimana mestinya. Peneliti tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan puji syukur kepada Allah SWT dan salawat beriring salam kepada Rasulullah Muhammad SAW.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Maret 2019

Penulis

UlfaDwiAnggriani
NPM:1505160096

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batas dan Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	10
1. Kinerja	10
a. Pengertian Kinerja.....	10
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
c. Tujuan dan Manfaat Kinerja	13
d. Indikator-indikator Kinerja	14
2. Beban Kerja	16
a. Pengertian Beban Kerja	16
b. Manfaat Pengukuran Beban Kerja	17
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	18
d. Indikator Beban Kerja.....	19
3. Motivasi	20

a. Pengertian Motivasi.....	20
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	21
c. Karakteristik Motivasi Kerja Bagi Karyawan.....	24
d. Indikator Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	26
B. Kerangka Konseptual	27
C. Hipotesis	31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	33
B. Definisi Operasional.....	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
D. Populasi dan Sampel	36
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Teknik Analisis Data.....	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	46
B. Pembahasan	64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Inikator Kinerja	34
Tabel I.2 Indikator Beban Kerja.....	34
Tabel I.3 Indikaor Motivasi	35
Tabel I.4 Waktu Penelitian.....	36
Tabel I.5 Skala Pengukuran Likert.....	38
Tabel III.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Peagawai, Beban Kerja, Motivasi.....	40
Tabel III.2 Hasil Uji Reabilitas	41
Tabel III.3 Jenis Kelamin.....	46
Tabel III.4 Usia.....	47
Tabel IV.1 Kriteria Jawaban Responden	47
Tabel IV.2 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai	47
Tabel IV.3 Persentase Jawaban Responden Variabel Beban Kerja	50
Tabel IV.4 Persentase Jawaban Responden Variabel Motivasi	52
Tabel VI.1 Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel VI.2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	57
Tabel VI.3 Hasil Uji Statistik (Uji-T).....	59
Tabel VI.4 Hasil Uji Simultan (Uji-F).....	61
Tabel VI.5 Hasil Uji Determinasi.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	28
Gambar II.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.....	29
Gambar III.3 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar V.1 Hasil Uji Normalitas	54
Gambar V.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan untuk dapat berprestasi sebaik mungkin dan dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk tercapainya tujuan organisasi. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencanaan, dan pengendali aktivitas organisasi. Sebagai asset utama dalam organisasi diharapkan setiap pegawai menghasilkan kinerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi (Yudha, 2015).

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti beban kerja dan motivasi kerja pegawai itu sendiri. Salah satu upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi diantaranya dengan banyaknya beban kerja pegawai melalui motivasi. Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai. Perilaku pimpinan memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam berjalannya suatu organisasi untuk mencapai visi, misi, strategi serta terciptanya tujuan organisasi. Agar aktivitas organisasi dapat berjalan secara

berkesinambungan, maka sangat dibutuhkan pegawai yang dapat bekerja dengan tingkat kesetiaan tinggi mengabdikan diri bagi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penguasaan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi dan pengelolaan konflik) dan pengawasan. French dalam Handoko (2014, Hal. 3-4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.

Organisasi atau perusahaan pasti membutuhkan pegawai untuk menjalankan perusahaan. Pegawai adalah seseorang yang mempunyai status karena suatu pekerjaan Hamzah (2014, hal.97). Pegawai merupakan sumber daya manusia yang penting dalam suatu organisasi.

Setiap organisasi ataupun perusahaan pasti akan selalu meningkatkan kinerja karyawan maupun anggotanya, untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan perlu meningkatkan kinerja setiap karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam sebuah kerangka kerja yang disepakati, yang memuat tujuan, standar dan persyaratan kompetensi yang terencana. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya Mangkunegara (2000, hal. 67).

Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Semakin besar suatu perusahaan maka semakin kompleks masalah

yang dihadapi meningkatnya kebutuhan akan seseorang pemimpin yang berkualitas tinggi. Pemimpin yang dapat mengarahkan karyawannya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara perusahaan menjadi tidak efisien dalam pencapaian yang sudah direncanakan. Armstron dan Baron (2004, hal. 29)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2009, hal. 18).

Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki peraturan-peraturan yang harus ditaati dan dijalankan oleh para karyawan/bawahan seperti disiplin kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salahsatunya adalah faktor beban kerja dan motivasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: Efektivitas dan Efisiensi, Otoritas dan Tanggung jawab, disiplin, inisiatif.

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja (Cain, 2007).

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Soleman, 2011).

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis

pekerjaannya serta beban yang diterima tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas–tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dan waktu tertentu Gopher & Doncin. (1986).

Banyak faktor yang mempengaruhi beban kerja, salah satunya adalah faktor eksternal dan faktor internal. Dimana faktor eksternal berasal dari luar tubuh pekerjaan itu sendiri yang berupa tugas itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja. Faktor internal berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal (Manuaba, 2000).

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan - kegiatan tertentu Winardi (2008, hal. 2),

Pimpinan perusahaan yang mampu memotivasi karyawan dengan baik, maka dapat menggerakkan karyawan agar mau bekerja lebih baik lagi dan memaksimalkan kemampuan dan potensi dalam diri karyawan untuk kepentingan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan baik dari faktor internal dalam diri karyawan maupun faktor eksternal dilingkungan sekitar karyawan. Departemen sumber daya manusia yang mewakili perusahaan perlu mengetahui dan memahami dengan baik hal-hal apa saja yang mendominasi motivasi karyawan yang bekerja diperusahaan dengan berbagai karakteristik dan tujuan yang berbeda.

Dalam manajemen sumber daya manusia juga terdapat motivasi. Apabila motivasi yang diberikan kepada pegawai adalah motivasi yang positif maka pegawai akan memiliki semangat untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Tetapi, jika motivasi yang diberikan kepada pegawai adalah motivasi yang negatif maka akan membuat pegawai tidak mempunyai semangat dalam bekerja dan hal tersebut dapat mengakibatkan kinerja pegawai dalam bekerja menurun. Triatna (2015, Hal. 92) mengemukakan bahwa motivasi dan kinerja memiliki keterkaitan satu sama lain. Penelitian mengenai kaitan antara keduanya menunjukkan bahwa motivasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik.

Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan adalah salah satu Perguruan Tinggi Milik Pemerintah di bawah naungan Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. Di Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan, sumber daya manusia terdiri dari pegawai pendidik (Dosen), pegawai administrasi, pegawai *outsourcing* dan sebagainya. Berdasarkan hasil pengamatan penulis disaat melakukan riset awal di Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan, penulis menemukan masalah berupa masih banyaknya pegawai biro dalam menjalankan tugasnya sangat terburu-buru dikarenakan beban kerja yang setiap hari semakin banyak, dan pimpinan kurang memotivasi para pegawainya agar meningkatkan kinerjanya sesuai dengan keinginan pimpinan, selain itu penulis juga menemukan masalah lain dimana masih banyaknya pekerjaan pegawai yang selesai tidak tepat waktu hal ini disebabkan oleh masih banyaknya pegawai yang memiliki beban kerja yang tidak sesuai dengan biasanya dikarenakan adanya penambahan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kampus, hal ini menyebabkan kinerja pegawai akan menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan fenomena yang ada didalam Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan”**.

B. Identifikasi masalah

Identifikasi masalah adalah salah satu proses penelitian yang boleh dikatakan paling penting di antara proses lain. Masalah penelitian (*research problem*) akan menentukan kualitas suatu penelitian, bahkan itu juga menentukan apakah sebuah kegiatan bisa disebut penelitian atau tidak. Masalah penelitian secara umum bisa ditemukan melalui studi literatur (*literature review*) atau lewat pengamatan lapangan (*observasi, survey*), dan sebagainya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Beban kerja yang diberikan pimpinan tidak sesuai dikarenakan adanya penambahan jam kerja yang tidak sesuai dengan kinerja pegawai.
2. Kurangnya motivasi yang diberikan dari pimpinan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
3. Masih kurang Efektifnya kinerja pegawai dilihat dari masih banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dibuat batasan masalah agar ruang lingkup lebih fokus. Adapun batasan masalah yang dibuat adalah hanya membahas tentang beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan.

2. Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2016, hal. 35) Rumusan masalah berbeda dengan masalah. Masalah itu berupa kesenjangan antara yang diharapkan dengan apa yang terjadi, maka rumusan masalah itu merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data.

Sesuai hubungan yang telah dibatasi tersebut, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai bagian administrasi pada Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bagian administrasi pada Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan ?
- c. Apakah beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai bagian administrasi pada Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian

1. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Menurut Sugiyono (2016, hal 30) penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai bagian administrasi pada Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bagian administrasi pada Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bagian administrasi pada Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari pencapaiannya tujuan. Kegunaan penelitian mempunyai dua hal yaitu mengembangkan ilmu pengetahuan (secara teoritis) dan membantu mengatasi, memecahkan dan mencegah masalah yang ada pada objek yang diteliti.

Adapun yang diharapkan dapat diambil manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Dari segi manfaat praktis

- 1) Bagi peneliti, dapat menambah wawasan berpikir peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- 2) Bagi peneliti lain, sebagai bahan referensi perbandingan bagi peneliti sejenis dimasa yang akan datang.

b. Dari segi manfaat teoritis

- 1) Bagi Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan beban kerja, motivasi dan kinerja karyawan.

c. Manfaat penelitian yang akan datang

Penelitian ini bermanfaat sebagai rekomendasi penelitian yang akan datang dalam memeriksa kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Edy Sutrisno (2010, hal. 170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika”. Menurut Mangkunegara (2014, hal. 18) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2010, hal. 7) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Menurut Juliansyah Noor (2013, hal 271) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga berarti sebagai prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010, hal. 13-14) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang harus memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah

mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Wibowo (2010, hal. 100) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.
- 4) *Sistem factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

- 5) *Contextual/situation factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
- 6) Aturan-aturan perilaku yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka menggunakan bahasa, terminology dan ritual-ritual yang sama berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.

c. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan dari kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Menurut Rivai (2014, hal. 342), tujuan kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Pimpinan memerlukan alat untuk membantu karyawannya dalam memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan karier dan memperkuat kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawan.
- 2) Untuk mendorong semakin meningkatnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- 3) Sebagai sarana penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi atau pekerjaan.
- 4) Sebagai salah satu alat menjaga tingkat kinerja, sebagai contoh dengan mendeteksi penurunan kinerja sebelum menjadi serius.

Menurut Rivai (2014, hal. 344), manfaat kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.
- 2) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk memperbaiki tugas selanjutnya.
- 3) Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
- 4) Meningkatkan kepuasan kerja.

d. Indikator – indikator kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang mengembangkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP dalam Abdullah, 2014, hal. 145).

Menurut Moeheriono (2012, hal. 108) Indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau *outcome* suatu kegiatan.
- 2) Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Wibowo (2014, Hal. 102) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

1) Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Sehingga tujuan menunjukkan arah

kemana kinerja harus dilakukan yang mana untuk mencaapi tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Sehingga kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar berperan penting kapan suatu tujuan dapat diselesaikan atau menjawab kapan kita bisa sukses atau gagal. Dalam hal ini, kinerja seseorang dikatakan berhasil dan jika mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik saling terkait. Jadi umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan, standar dan pencapaian tujuan. Melalui umpan balik akan timbul evaluasi terhadap kinerja dan akhirnya terjadi proses perbaikan kinerja.

4) Alat atau sarana merupakan sumber daya yang penting dalam membantu pencapaian kearah tujuan dan sukses. Dalam hal ini alat dan sarana sebagai faktor penunjang untuk mencapai tujuan karena tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan suatu pekerjaan.

5) Kompetensi

Kemampuan seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik dan kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

6) Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Dimana manajer memberikan atau memfasilitasi motivasi karyawan melalui insentif.

7) Peluang

Dalam organisasi pekerjaan perlu mendapatkan peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya yang didorong oleh dua faktor yaitu waktu dan kemampuan karyawan.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja.

Menurut Dhania (2010, hal,16) Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Tarwaka (2014, hal,104) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Sedangkan menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Selanjutnya berdasarkan Undang-undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

b. Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menurut Muskamal (2010) Manfaat pengukuran beban kerja, yaitu:

- 1) Penataan/penyempurnaan struktur pekerjaan organisasi
- 2) Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
- 3) Bahan penyempurnaan sistem sistem dan produk kerja.
- 4) Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
- 5) Penyusunan standart beban kerja jabatan/kelembagaan,
- 6) Penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur

beban kerja adalah untuk mengkuilifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2014, hal 104) beban kerja adalah dipengaruhi 2 faktor, dan faktor-faktor tersebut antara lain:

- 1) Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini sering disebut sebagai stresor.
 - a) Tugas-tugas (*task*) yang dilakukan dengan baik yang bersifat fisik seperti : stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, sikap kerja. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti : kompleksitas pekerjaan, atau tingkat kesulitan pekerjaan yang mempengaruhi tingkat emosi pekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, sistem kerja, modal struktur organisasi, pelimpahan tugas, tanggung jawab dan wewenang

c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor Internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai berikut:

- a) Faktor somatis yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan.
- b) Faktor psikis yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

d. Indikator Beban kerja

Tarwaka (2014, hal. 131) Beban kerja adalah “sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.” Beban kerja memuat 3 indikator, yaitu:

- 1) Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*), yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

Sedangkan menurut Putra dalam Alamsyah (2012, hal. 19) indikator beban kerja yang meliputi antara lain:

1) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat waktu kerja, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada karyawan.

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2010, hal. 110), “motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kegiatan proses yang terjadi diperusahaan dimana hal ini ditunjukkan guna motivasi karyawan yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab dan terlibat dalam pelaksanaan tugas diperusahaan guna mencapai tujuan bersama untuk kepentingan bersama.

b. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja diperusahaan pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam internal individu ataupun dari eksternal individu. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi karyawan yang bekerja diperusahaan.

Menurut Sutrisno (2010, hal. 116-120), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
 - 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
 - 2) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :
 - 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - 3) Pimpinan adil dan bijaksana dihargai oleh masyarakat
 - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
 - 5) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan berkuasa ini dipenuhi

dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal juga mempunyai peranan penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasaranakerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan,kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utamabagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakankerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa merekajuga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan mempunyai peranan yang cukup signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Adanya kedua faktor tersebut baik internal maupun eksternal menjadikan karyawan mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan dalam mencapai tujuan dan mampu menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat.

c. Karakteristik Motivasi Kerja Bagi Karyawan

Motivasi yang diberikan kepada karyawan pada umumnya mempunyai karakteristik yang berbeda-beda yang harus diketahui dengan tujuan memberikan

kepuasan kerja karyawan yang telah lama bekerja diperusahaan. Dengan adanya perbedaan dari karakteristik motivasi ini memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan kegiatan perusahaan yang dilaksanakan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Menurut Sutrisno (2010, hal. 114), ada dua jenis motif yaitu :

1. Berupa daya dorong yang kuat, maksudnya motivasi tersebut dalam memberikan daya dorong yang kuat terhadap seseorang apabila sesuai dengan keinginan orang tersebut dan mempunyai keinginan untuk bertindak.
2. Sasaran atau tujuan, adanya motivasi yang jelas dan terarah, maka dapat ditentukan sasaran dan tujuan yang hendak dicapai.
 - a. Kedua unsur tersebut dalam motif ini membuat karyawan melakukan kegiatan dan ingin mencapai sesuatu yang dikehendaki melalui kegiatan yang dilakukan. Hal ini dimaksudkan guna mencapai hasil yang maksimal. Menurut Sutrisno (2010, hal. 115), ciri-ciri motif adalah :

1) Motif adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan berlangsung bersama-sama.

2) Motif dapat berubah-ubah

Motif bagi seseorang kerap mengalami perubahan. Hal ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan dan kepentingannya. Dalam hal ini, bahwa

motif sangat dinamis dan gerakannya mengikuti kepentingan-kepentingan individu.

3) Motif berbeda-beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi ternyata terdapat perbedaan motif. Misalnya, dua orang karyawan yang bekerja pada suatu mesin yang sama dan pada ruang yang sama pula, tetapi motivasinya bisa berbeda.

4) Beberapa motif tidak disadari oleh individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan yang muncul sering kali berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan dibawah sadarnya.

Berdasarkan penjelasan diatas , maka dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai karakteristik yang berbeda antara motivasi yang satu dengan yang lain yang terdapat dalam diri individu yang bekerja diperusahaan. Dengan demikian, hal ini sebaiknya dipahami dengan baik dan jelas oleh perusahaan sebelum memberikan motivasi kepada karyawan guna peningkatan kepuasan kerja.

d. Indikator yang Mempengaruh Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sondang P.Siagian (2013, hal. 138) adalah:

1) Daya pendorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2) Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

3) Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4) Keahlian

Kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan)

5) Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6) Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

7) Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8) Tujuan

Arah atau haluan atau jurusan yang dituju dan dimaksud atau yang dituntut.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka

konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

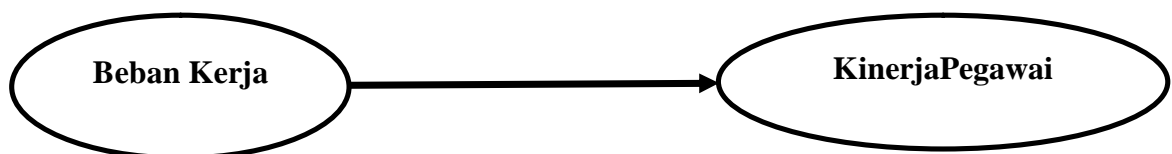
1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan.

Tarwaka (2014, hal. 104) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi, (2017) dan Adityawarman (2015) yang menyimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Temuan ini juga memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan melalui penurunan beban kerja pegawai.



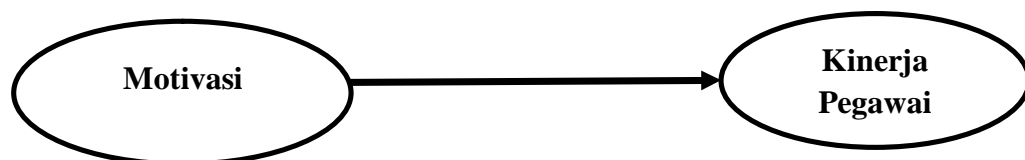
Gambar II.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap KinerjaPegawai

2. Pengaruh Motivasi Terhadap peningkatan KinerjaPegawai

Di dalam Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan, motivasi yang dimiliki pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Banyak

pegawai Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan yang memiliki motivasi yang rendah. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang terbaik. Salah satu usaha tersebut adalah mencapai penilaian tertinggi atau penilaian pegawai yang telah ditetapkan.

Dengan mencapai penilaian yang ditetapkan, maka pegawai tersebut akan mendapatkan hasil yang maksimal. Sebaliknya, apabila pegawai memiliki motivasi yang rendah maka dia akan bekerja sesuai dengan kemauanya sendiri dan tidak akan mencapai penilaian yang diharapkan. Hal ini dikarenakan pegawai tidak mempunyai tanggung jawab dan kesadaran sebagai yang telah ditetapkan Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan. Agar pegawai dapat mencapai kinerja tinggi, hal yang paling utama adalah motivasi dari dalam diri pegawai itu sendiri. Kinerja sebuah bank sangat dipengaruhi oleh motivasi pegawai. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan tingkat motivasi tinggi, sedangkan apabila motivasi pegawai rendah maka akan terjadi penurunan kinerja pada pegawai tersebut. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai yang dilakukan oleh Sari (2012) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

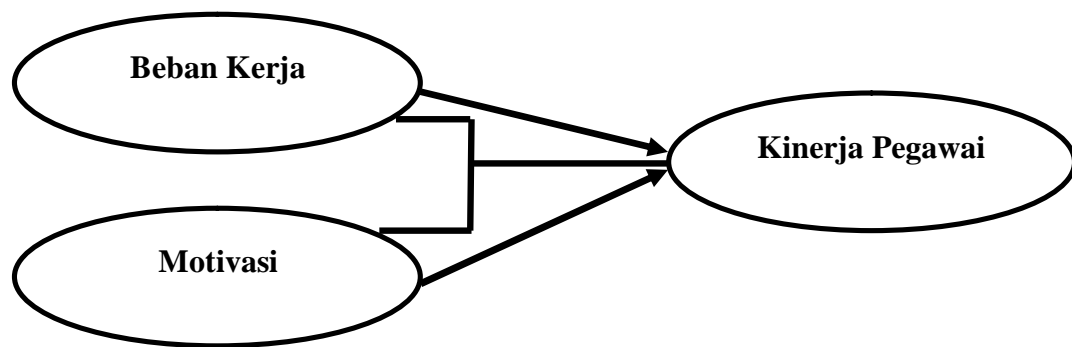


Gambar II.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja dan Motivasi diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dari pegawai Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan. Beban kerja yang tinggi disertai dengan motivasi yang rendah dalam bekerja. Apabila dalam suatu perusahaan mempunyai beban kerja tinggi maka pegawai akan merasa terbebani, hal tersebut didukung dengan rendahnya motivasi yang dimiliki pegawai. Motivasi yang rendah ditambah dengan beban kerja tinggi membuat para pegawai bekerja secara tidak maksimal sesuai apa yang diharapkan oleh pegawai. Beban kerja yang rendah dengan motivasi yang rendah. Apabila bank mempunyai beban kerja yang rendah maka akan membuat semua pegawai bekerja dengan hasil sebaik-baiknya, namun apabila beban kerja tersebut tidak didukung oleh kesadaran dari setiap karyawan maka hal tersebut tidak akan efektif. Pegawai yang pada dasarnya memiliki motivasi yang rendah akan sulit terpengaruh oleh beban kerja rendah yang ada didalam perusahaan. Sehingga pegawai tetap akan bekerja sesuai dengan kemauannya dan untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal sesuai apa yang diharapkan perusahaan akan tetap terhambat. Beban kerja yang tinggi dengan motivasi yang tinggi. Apabila dalam suatu perusahaan mempunyai beban kerja tinggi maka akan membuat pegawainya merasa terbebani, walaupun pegawai tersebut memiliki motivasi yang tinggi, hal ini akan membuat pegawai merasakan kejenuhan dalam bekerja karena pekerjaannya dirasa tak kunjung terselesaikan. Beban kerja rendah dan motivasi yang tinggi. Apabila beban kerja yang dirasakan karyawan rendah, maka pegawai akan bekerja dengan hasil semaksimal mungkin apalagi di dukung dengan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai, sehingga

karyawan akan bekerja sesuai apa yang diharapkan pencapaian penilaian sasaran kerja perusahaan karena pegawai mampu bekerja sesuai harapan. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap kinerja pegawai Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan. Dengan adanya motivasi didalam diri karyawan disertai beban kerja yang rendah. Maka para pegawai akan bekerja secara maksimal serta pencapaian penilaian kinerja karyawan akan mencapai apa yang diharapkan perusahaan.



Kerangka Konseptual
Gambar II.3

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh jawaban yang berasal dari teori Juliandi (2014, hal. 44).

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang administrasi pada Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan.

2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bidang administrasi Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan.
3. Beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang administrasi pada Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, namun apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dan perhitungan angka- angka yang kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Menurut Sugiyono (2008, hal. 55) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari dua variabel atau lebih. Instrumen pengumpulan data yang digunakan angket, wawancara dan lainnya.

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variasi dari suatu faktor berkaitan dengan variasi faktor lainnya. Dari penelitian ini dapat diambil defenisi operasional sebagai berikut:

1. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2009, hal.18) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2014, Hal. 102) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

Tabel I.1
Indikator Kinerja

Variabel	Indikator
Kinerja	1. Tujuan
	2. Standar
	3. Umpan Balik
	4. Alat Bantu Sarana
	5. Kompetensi
	6. Motif
	7. Peluang

Wibowo (2014, Hal. 102)

2. Beban Kerja (X1)

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Sementara Putra (2012, hal. 22) dalam Mufid & Wahyuningtyas (2016) membagi beban kerja meliputi :

Tabel I.2
Indikator Beban Kerja

Variabel	Indikator
Beban Kerja	1. Target yang harus dicapai
	2. Kondisi Pekerjaan
	3. Penggunaan waktu kerja
	4. Standar pekerjaan

Putra (2012, hal. 22)

3. Motivasi (X2)

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah

ditetapkan (Sondang P. Siagian, 2013, hal. 138). variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

Tabel I.3
Indikator Motivasi

Variabel	Indikator
Motivasi	1. Daya Pendorong
	2. Kemauan
	3. Kerelaan
	4. Keahlian
	5. Keterampilan
	6. Tanggung Jawab
	7. Kewajiban
	8. Tujuan

Sondang P. Siagian (2013, hal. 138)

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini, tempat penelitian ini dilakukan pada bulan November sampai Desember 2018 pada Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan yang beralamatkan di daerah Jl Medan Tenggara No. VII, Medan Tenggara, Medan Denai, Kota Medan Kode Pos 20228.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan November 2018 sampai bulan Maret 2019. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Waktu Penelitian
Tabel I.4

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Nov 2018				Des 2018				Jan 2019				Feb 2019				Mar 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																				
2	Riset awal																				
3	Pembuatan proposal																				
4	Bimbingan Proposal																				
5	Seminar Proposal																				
6	Riset																				
7	Penyusunan Sekripsi																				
8	Bimbingan Sekripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek-objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Sugiyono(2016, hal.80). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai/karyawan pada Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan yang berjumlah 97 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian populasi yang digunakan untuk memperkirakan karakteristik populasi. Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan sampel jenuh dimana seluruh jumlah populasi menjadi sampel, teknik pengumpulan sampelnya adalah menggunakan teknik *sampling quota*, Teknik *sampling quota* adalah teknik pengambilan sampel dengan cara menetapkan jumlah tertentu sebagai target yang harus dipenuhi dalam pengambilan sampel dari populasi (khususnya yang tidak terhitung atau tidak jelas), kemudian dengan patokan jumlah tersebut peneliti mengambil sampel

secara sembarang asal memenuhi persyaratan sebagai sampel dari populasi tersebut.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Azuar (2015, hal. 65) teknik pengumpulan data dalam penelitian ini merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Wawancara/interview

Wawancara adalah dialog secara langsung antara peneliti dengan responden.

Wawancara dapat dibedakan menjadi 2 bentuk :

- a. Wawancara terstruktur/terpimpin, ada pedoman wawancara yang disiapkan oleh peneliti.
- b. Wawancara tidak terstruktur/tidak terpinpin, peneliti tidak mempersiapkan pedoman wawancara.

2. Angket/kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang diajukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yaitu Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medanyang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari pegawainya tekanan dari pihak lain dengan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel I.5
Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (TS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir ²²dengan skor butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap butir (*corrected item total correlation*) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.00 Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} melalui tahapan analisis sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

(Sugiyono, 2016, hal. 183)

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y

x : variabel bebas (motivasi dan pengembangan karir karyawan)

y : variabel terikat (kepuasan kerja)

n : sampel Σx = jumlah pengamatan variabel x

Hipotesisnya adalah :

- a. $H_1: \rho \neq 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- b. Kriteria penerimaan penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :
 - 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed $<\alpha$ 0,05).
 - 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed $>\alpha$ 0,05).

Tabel III.1
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai, Beban Kerja, Motivasi

Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.260	0.010 < 0,05	Valid
	Y2	0.266	0.008 < 0,05	Valid
	Y3	0.207	0.042 < 0,05	Valid
	Y4	0.252	0.013 < 0,05	Valid
	Y5	0.220	0.031 < 0,05	Valid
	Y6	0.290	0.004 < 0,05	Valid
	Y7	0.334	0.001 < 0,05	Valid
	Y8	0.227	0.025 < 0,05	Valid
	Y9	0.612	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.588	0.000 < 0,05	Valid
Beban Kerja (X1)	X1	0.557	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.487	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.504	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.378	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.637	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.412	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.592	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.518	0.000 < 0,05	Valid
Motivasi (X2)	X1	0.497	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.492	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.417	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.581	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.443	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.636	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.456	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.651	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari

sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reabilitas dalam penelitian adalah cronbach “alpha yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara ralpha dan rtabel.

Reabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian tersebut. Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument/indicator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel.

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] 1 - \left[\frac{M(k-M)}{KS^2} \right]$$

(Sugiyono, 2016, hal. 132)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument

k = banyaknya

M = mean skor total

s^2_i = varians total

Tabel III.2
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
KinerjaKaryawan (Y)	0.056	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X1)	0.595		Reliabel
Motivasi (X2)	0.617		Reliabel

Sumber : SPSS 22.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai

karena semua variabel mendekati $1 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linear berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependant. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

(Sugiyono, 2016, hal. 192)

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

x_1 =Beban kerja

x_2 = Motivasi

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar, maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, model regresi yang baik seharusnya yaitu tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Uji untuk mengetahui heterokedastisitas ini melihat penyebaran dari variance residual pada diagram pencar. Bila pada diagram titik-titik yang ada menyebar secara acak atau tidak membentuk pola yang jelas maka ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk diprediksi pengaruh struktur model berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

2. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel beban kerja dan motivasi terhadap variabel kinerja, maka digunakan uji t :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 250)

$t_{hitung} = \text{nilai } t$

$r = \text{nilai koefisien korelasi}$

n = jumlah sampel

Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

1. $H_0 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
2. $H_a = \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji F

Untuk menguji signifikan korelasi ganda digunakan uji f dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(t - R^2)(n - k - 1)}$$

Dimana :

F_h = nilai f hitung

R = koefisien korelasi ganda

K = jumlah variabel independen

N = jumlah anggota sampel

3. Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program statistical package for sciences (SPSS). Hipotesis adalah penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = koefisien determinasi

R^2 = koefisien variabel motivasi, pengembangan karir karyawan, dan kepuasan kerja karyawan.

100% = persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel Motivasi (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 97 orang Politeknik Teknologi Kimia Industri Medanresponden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel III.3
Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	51	52.6	52.6	52.6
Perempuan	46	47.4	47.4	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV-1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 51 (52,6%) orang pria dan wanita sebanyak 46 (47,4%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pria.

b. Usia

Tabel III.4Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <30	20	20.6	20.6	20.6
30-39	34	35.1	35.1	55.7
40-49	32	33.0	33.0	88.7
>50	11	11.3	11.3	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan tabel IV.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 20 (20.6%) orang berusia 20-30 tahun, 34 (35,1%) orang berusia 30-39 tahun, 32 (33,0%) orang berusia 40-49 tahun dan 11 (11,3%) orang berusia >50 tahun.bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah berusia antara 30-39 tahun.

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.1 Kriteria Jawaban Responden

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (TS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

Tabel IV.2 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pihak Pimpinan menargetkan kepada setiap pegawai untuk bekerja dengan baik untuk tujuan PTKI Medan dimasa yang akan datang.				13%	84%
2	Pihak pegawai berperan penting dalam terselesaikannya kinerja yang mereka lakukan didalam PTKI Medan.				88%	9%
3	Saya sangat membutuhkan umpan balik agar hasil pekerjaan maksimal.				90%	7%
4	Dalam melakukan tugas yang saya kerjakan saya dibantu dengan alat bantu sarana agar pekerjaan saya terselesaikan dengan cepat.				11%	86%
5	Saya memiliki bekal ataupun pengalaman yang baik sebelum memulai pekerjaan saya ini.				8%	89%
6	Pimpinan mengerti betul bagaimana caranya agar pegawai melakukan tugasnya dengan baik.				9%	88%
7	Saya bekerja secara tepat waktu dengan kemampuan yang saya miliki untuk menunjang prestasi kerja saya.				9%	88%
8	Dapat bekerja didalam PTKI Medan merupakan salah satu tujuan saya.				14%	83%
9	Bekerja di struktur organisasi PTKI Medan menaikkan standar ekonomi keluarga saya.		57%		22%	
10	Perlengkapan yang memadai membantu setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat.				82%	15%

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan pihak Pimpinan menargetkan kepada setiap pegawai untuk bekerja dengan baik untuk tujuan PTKI Medan dimasa yang akan datang, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 84%.

2. Jawaban responden mengenai pernyataan pihak pegawai berperan penting dalam terselesaikannya kinerja yang mereka lakukan di PT KI Medan menunjukkan responden menjawab setuju 88%.
3. Jawaban responden mengenai pernyataan saya sangat membutuhkan umpan balik agar hasil pekerjaan maksimal menunjukkan responden menjawab setuju 90%.
4. Jawaban responden mengenai pernyataan dalam melakukan tugas yang saya kerjakan saya dibantu dengan alat bantu sarana agar pekerjaan saya terselesaikan dengan cepat menunjukkan responden menjawab sangat setuju 86%.
5. Jawaban responden mengenai pernyataan saya memiliki bekal ataupun pengalaman yang baik sebelum memulai pekerjaan saya ini menunjukkan responden menjawab sangat setuju 88%.
6. Jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan mengerti betul bagaimana caranya agar pegawai melakukan tugasnya dengan baik menunjukkan responden menjawab sangat setuju 88%.
7. Jawaban responden mengenai pernyataan saya bekerja secara tepat waktu dengan kemampuan yang saya miliki untuk menunjang prestasi kerja saya menunjukkan responden menjawab sangat setuju 88%.
8. Jawaban responden mengenai pernyataan dapat bekerja di PT KI Medan merupakan salah satu tujuan saya menunjukkan responden menjawab sangat setuju 83%.
9. Jawaban responden mengenai pernyataan bekerja di struktur organisasi PT KI Medan menaikkan standar ekonomi keluarga saya, menunjukkan responden menjawab tidak setuju 57%.

10. Jawaban responden mengenai pernyataan perlengkapan yang memadai membantu setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat menunjukkan responden menjawab setuju 82%.

Tabel IV.5 Persentase Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan.			4%	53%	40%
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi		2%	4%	44%	47%
3	Saya sering kali mendapatkan gangguan selama melakukan pekerjaan.			4%	49%	44%
4	Pengambilan keputusan yang cepat secara tepat dapat membantu saya dalam mengatasi pekerjaan lain yang belum selesai.		1%	3%	43%	50%
5	Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai.		1%	4%	43%	49%
6	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya.		1%	2%	50%	44%
7	Selama saya bekerja di PTKI saya memiliki banyak teman.		3%	3%	42%	49%
8	Pekerjaan yang banyak tak menghambat saya untuk bekerja dengan baik.			4%	49%	44%

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan menunjukkan responden menjawab setuju 53%.
2. Jawaban responden mengenai pernyataan target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi menunjukkan responden menjawab sangat setuju 47%
3. Jawaban responden mengenai pernyataan saya sering kali mendapatkan gangguan selama melakukan pekerjaan menunjukkan responden menjawab sangat setuju 49%.

4. Jawaban responden mengenai pernyataan pengambilan keputusan yang cepat secara tepat dapat membantu saya dalam mengatasi pekerjaan lain yang belum selesai menunjukkan responden menjawab sangat setuju 50%.
5. Jawaban responden mengenai pernyataan saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai menunjukkan responden menjawab sangat setuju 49%.
6. Jawaban responden mengenai pernyataan pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya menunjukkan responden menjawab setuju 50%.
7. Jawaban responden mengenai pernyataan selama saya bekerja di PTKI saya memiliki banyak teman menunjukkan responden menjawab sangat setuju 49%.
8. Jawaban responden mengenai pernyataan pekerjaan yang banyak tak menghambat saya untuk bekerja dengan baik menunjukkan responden menjawab setuju 49%

Tabel IV.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap keluhan mahasiswa/i.		2%	2%	46%	47%
2	Dalam bekerja saya menginginkan atasan saya memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja saya.			3%	55%	39%
3	Saya menerima keluhan kesah para mahasiswa/i dan saya selalu membantu hari itu juga.			4%	43%	50%
4	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas.			2%	47%	48%
5	Keterampilan yang saya miliki dipandang bagus oleh atasan.		1%	1%	49%	46%
6	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan		1%	4%	42%	50%
7	Saya mendapatkan status atau kedudukan yang jelas di perusahaan			4%	55%	38%
8	Saya mendambakan kedudukan dalam suatu jabatan di dalam PTKI ini.			3%	48%	46%

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan saya memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap keluhan mahasiswa/i menunjukkan responden menjawab sangat setuju 47%.
2. Jawaban responden mengenai pernyataan dalam bekerja saya menginginkan atasan saya memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja saya, menunjukkan responden menjawab setuju 55%.
3. Jawaban responden mengenai pernyataan saya menerima keluhan kesah para mahasiswa/i dan saya selalu membantu hari itu juga menunjukkan responden menjawab sangat setuju 55%.
4. Jawaban responden mengenai pernyataan kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas menunjukkan responden menjawab sangat setuju 48%.

5. Jawaban responden mengenai pernyataan keterampilan yang saya miliki dipandang bagus oleh atasan menunjukkan responden menjawab setuju 49%.
6. Jawaban responden mengenai pernyataan saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan menunjukkan responden menjawab sangat setuju 50%
7. Jawaban responden mengenai pernyataan saya mendapatkan status atau kedudukan yang jelas di perusahaan menunjukkan responden menjawab setuju 55%.
8. Jawaban responden mengenai pernyataan saya mendambakan kedudukan dalam suatu jabatan di dalam PTKI ini menunjukkan responden menjawab setuju 48%.

4. Uji Asumsi Klasik

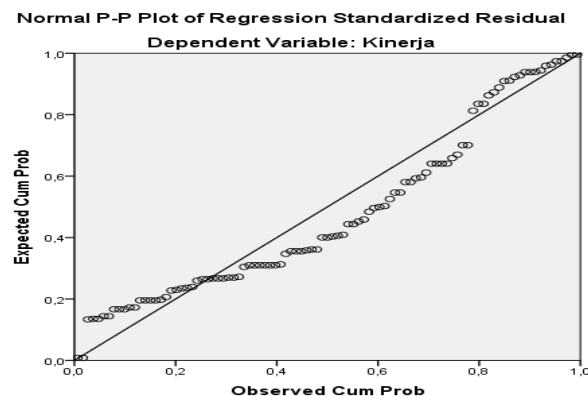
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- a. Normalitas
- b. Multikolinearitas
- c. Heterokedastitas

a Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independentnya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar V.1 Hasil Uji Normalitas



Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

b. Multikolineritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- 1) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 5 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- 2) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel IV.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban Kerja	.823	1.215
Motivasi	.823	1.215

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan tabel IV.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai *VarianceInflation Factor* (VIF) untuk variabel beban kerja(X_1) sebesar 1,215 dan variabel motivasi (X_2) sebesar 1,215. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 5. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,823 dan variabel disiplin kerja(X_2) sebesar 0,823. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 5.

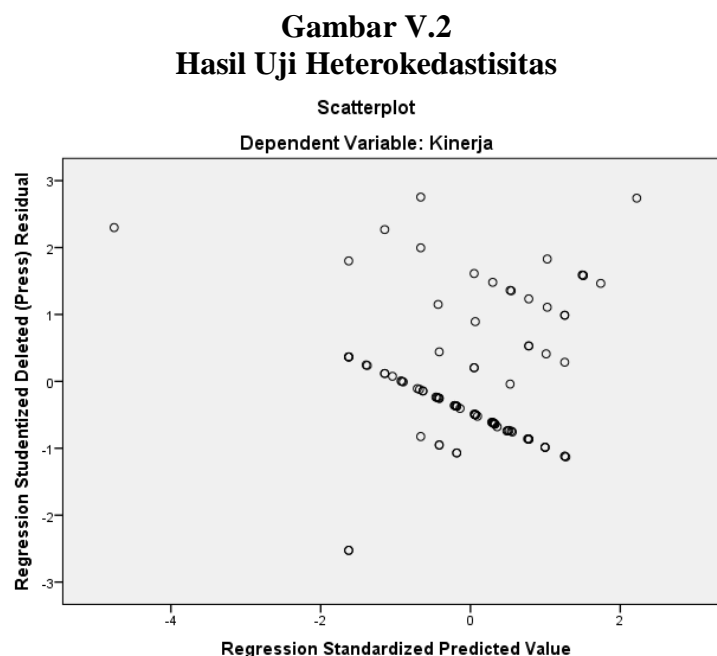
c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian

heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Sumber : SPSS 22.00

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

5. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan disiplin kerja dan stress kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 22.00.

Tabel VI.2
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.220	2.512		12.824	.000
	Beban Kerja	.171	.064	.268	2.645	.010
	Motivasi	.181	.067	.273	2.700	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV.6 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 32.220
- 2) Beban Kerja = 0,171
- 3) Motivasi = 0,181

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 32.220 + 0,171_1 + 0,181_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 32.220 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai pada Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan.

- 2) β_1 sebesar 0,171 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila Beban Kerja mengalami kenaikan 1 % maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai 1 % sebesar 0,171 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,181 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila Motivasi mengalami kenaikan 1 % maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan 1 % sebesar 0,181 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

6. Pengujian Hipotesis

a Uji t Statistik atau Uji Parsial

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X_1) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

- b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) H_0 diterima apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$. $Df = n - 2$
- b) H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 22.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel VI.3
Hasil Uji Statistik (Uji-T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.220	2.512		12.824	.000
Beban Kerja	.171	.064	.268	2.645	.010
Motivasi	.181	.067	.273	2.700	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : SPSS 22.00

Hasil pengujian statistik 1 pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Bedasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh t hitung untuk variable beban kerja sebesar 2,645 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($97-2=95$), di peroleh t tabel 1,985. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 2,645 $>$ t-

tabel = 1,985. Ini berarti terdapat pengaruh antara beban kerja dengan kinerja pegawai Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 \leq 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Beban kerja dengan kinerja pegawai Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan.

b) Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 2,700 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($97-2=95$), di peroleh t tabel 1,985. Jika t hitung $> t$ tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan Y , demikian juga sebaliknya jika t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan Y , didalam hal ini t -hitung = 2,700 $> t$ -tabel = 1,985. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan.

7. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil

pengolahan data dengan program SPSS versi 22.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel VI.4
Hasil Uji Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	51.419	2	25.710	12.329	.000 ^b
Residual	196.024	94	2.085		
Total	247,443	96			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban kerja

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV-10 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 12,329, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

$H_0: \beta = 0$, artinya beban kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya beban kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Politeknik Teknologi Kimia Industri.
- 2) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Politeknik Teknologi Kimia Industri.

Berdasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh f hitung untuk variable beban kerja dan motivasi sebesar 12,329 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (97-2=95), di peroleh f tabel 3,09. Jika f hitung > f tabel maka didapat pengaruh

yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, didalam hal ini $f_{hitung} = 12,329 > f_{tabel} = 3,09$. Ini berarti pengaruh positif antara beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $< \alpha$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan.

8. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel VI.5
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.456 ^a	.208	.191	1.44408

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,456 atau 45,6% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, yaitu beban kerja dan motivasi adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,208 yang berarti 20,8% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu beban kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya 79,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,191 yang berarti 19,1% kinerja pegawai Politeknik Teknologi Kimia Industri dapat dijelaskan oleh beban kerja dan motivasi. Sedangkan 80,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1.44408 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Teknologi Kimia Industri t_{hitung} sebesar 2,645 sedangkan

t_{tabel} sebesar 1,985 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dimana beban kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan akan dapat dikerjakan oleh karyawan tersebut dengan baik maka kinerja karyawan tersebut akan baik

Beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan.

Menurut Tarwaka (2014, hal. 104) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Paramitadewi, (2017) dan Adityawarman (2015) yang menyimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Teknologi Kimia Industri diperoleh t_{hitung} sebesar 2,700 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,985 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat

kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Politeknik Teknologi Kimia Industri.

Hal ini menunjukan motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan semakin tingginya motivasi yang diberikan pemimpin terhadap karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang terbaik. Salah satu usaha tersebut adalah mencapai penilaian tertinggi atau penilaian pegawai yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2010, hal. 110), “motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari (2012) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

3. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi kerja pada Politeknik Teknologi Kimia Industri. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 12,329 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,09. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a

diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi mampu meningkatkan kinerja pegawai dimana pemimpin yang semakin besar memberi beban kerja kepada pegawai akan tetapi dibarengi oleh motivasi yang diberikan pemimpin tersebut terhadap pegawai maka diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugiharto dan Aldata (2018) menyimpulkan bahwa motivasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai politeknik teknologi kimia industry Medan adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja pada Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan. Diperoleh t_{hitung} sebesar 2,645 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,985 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan. diperoleh t_{hitung} sebesar 2,700 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,985 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Secara simultan diketahui bahwa beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan. didapat F_{hitung} sebesar 12,329 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,09. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima..

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pegawai hendaknya meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan dan cita-cita Politeknik Teknologi Kimia Industri.
2. Dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan hendaknya memberikan motivasi didalam setiap pekerjaan.
3. Hendaknya pihak pimpinan memperhatikan seluruh keadaan bawahannya guna meningkatkan kinerja pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Adityawarman, Yudha, (2015). “ Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisas*. 4 (1) : 34-44.
- Alamsyah, (2012). “Manajemen Pelayanan Kesehatan”. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Chandra, Riny,(2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*. 6 (1) : 670-679.
- Davis, k,and Newstrom,J.W, (2013), *Perilaku Dalam Organisasi Jilid 2* :Erlangga, Jakarta.
- Dhania, Dhini Rama. (2008). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja(Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*.1 (1) : 5-14.
- Hamzah Uno, Lamtenggo Nina (2014). Teori Kinerja dan Pengukurannya. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani, (2012). *Manajemen Personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T Hani (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar, Irfan dan Manurung, Saprinal, (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Cetakan Pertama. Medan: UMSU PRES
- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muskamal, (2010).“Analisis Beban Kerja Pemerintah Daerah. Tesis Universitas Makassar.
- Mufid & Wahyuningtyas., (2016). Pemetaan Kebutuhan SDM Berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK) dan Mutu Layanan Perpustakaan di Pusat Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. *Libraria*. Vol. 4, No. 02, PP. 267-288.

- Noor, Juliansyah, (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania, (2017). “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Unud*. 6 (6) : 3370-3397.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P.(2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta = PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan ketujuh belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Soleman, Aminah. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan *Recommended Weiht Limit* (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Jurnal Arika*, 05 (02). ISSN:1978-1105.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka .(2014). *Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Triatna, Cepi (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Yani, (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Asli. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wibowo, Simamora, (2010), *Manajemen Kinerja*– Edisi ketiga, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Revisi, Cetakan Keempat. Jakarta : Raja Grafindo Persada